

## 5. Verschiedenes

### Versicherungsbeiträge:

Die Beträge errechnen sich aus der im Ausbildungsvertrag angegebenen Bruttovergütung.  
(Beiträge Stand 01.01.2023)

- Rentenversicherung: 18,60 %
- Arbeitslosenversicherung: 2,60 %
- Krankenversicherung: 14,60 % + Zusatzbeitrag
- Pflegeversicherung: 3,05 %

Die Versicherungsbeiträge sind vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer je zur Hälfte zu tragen.  
(Abweichungen bei Elternlehre möglich). **Auskunft über die Versicherungsbeiträge erteilt Ihnen die Krankenkasse.**

Arbeitgeber zahlen auch die Umlagen U1, U2 und Insolvenzgeldumlage (0,06 %)

### Zusatzversorgung (ZLF):

*Auskunft erteilt:*

Zusatzversorgungskasse für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft, Druseltalstr. 51,  
34131 Kassel, Tel.: 0561 / 785179-00, Fax:0561 / 7852179-49

### Kindergeld:

Auskünfte über das geltende Kindergeldrecht erteilen die Familienkassen bei den Agenturen für Arbeit.

**Geringverdiengrenze:** Für zur Berufsausbildung Beschäftigte, die nicht mehr als 325 € im Monat verdienen, muss der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge voll übernehmen. Der jeweils geltende Betrag ist bei der Krankenkasse zu erfragen.

### Tarifbindung:

Tarifbindung liegt dann vor, wenn der Ausbildende (Ausbildungsbetrieb) **und** der Auszubildende Mitglied bei einem Tarifvertragspartner sind. Bei Tarifbindung sind gesonderte Regelungen über die **Arbeitszeit**, eines zusätzlichen **Urlaubsgeldes** und eines **Weihnachtsgeldes** getroffen. Auskunft für Ihre Mitglieder geben die Tarifvertragspartner (Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaft).

Die Regierungspräsidien Stuttgart, Karlsruhe, Freiburg, Tübingen, Referate 31 - Az.: 0391.5/6



Baden-Württemberg

DIE REGIERUNGSPRÄSIDIEN

## Hinweise zum Berufsausbildungsvertrag\*

(Stand: 01.10.2022)

für Auszubildende und Ausbildende folgender landwirtschaftlicher Berufe:

**Brenner/Brennerin**  
**Fischwirt/Fischwirtin**  
**Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin**  
**Landwirt/Landwirtin**

**Pferdewirt/Pferdewirtin**  
**Tierwirt/Tierwirtin**  
**Winzer/Winzerin**

### 1. Vergütung für Auszubildende (B\*\*)

Der Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Baden-Württemberg und der Landwirtschaftliche Arbeitgeberverband für Südbaden haben mit der Industriegewerkschaft Bauen - Agrar - Umwelt (IG BAU) im Entgelttarifvertrag vom 06.02.2023\*\*\* folgende Ausbildungsvergütung (monatlich, brutto) vereinbart:

Ausbildungsvergütung	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr
<b>Gültigkeit</b>	€	€	€
<b>ab 01.10.2022</b>	<b>800,00</b>	<b>880,00</b>	<b>960,00</b>

1. Die Übernahme der tariflichen Werte wird empfohlen.
2. Wenn keine Tarifbindung vorliegt, gilt nach der Rechtsprechung eine niedrigere Vergütung nur dann als noch angemessen, wenn der Betrag der tariflichen Ausbildungsvergütung um nicht mehr als 20 % unterschritten wird.
3. Im Rahmen der **Elternlehre** wird eine um den Wert der Sachbezüge verminderte Bruttovergütung empfohlen.
4. Bei einer auf 2 Jahre verkürzten Ausbildung erhalten die Auszubildenden in den ersten 6 Monaten die Ausbildungsvergütung des 1., vom 7.-12. Monat die Ausbildungsvergütung des 2. und ab dem 13. Monat die Ausbildungsvergütung des 3. Ausbildungsjahres.
5. Die Vergütung bemisst sich nach Monaten. Bei Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat zu dreißig Tagen angerechnet. Sie ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen (§ 18 BBiG).
6. Auszubildende über 18 Jahre: Für die Vergütung von Überstunden gilt die jeweilige Ausbildungsvergütung.

\* Die Informationen wurden sorgfältig zusammengestellt. Eine Gewähr kann nicht übernommen werden.

\*\* Die Buchstaben B, C, D beziehen sich auf die entsprechende Rubrik im Berufsausbildungsvertrag.

\*\*\* Der Tarifvertrag gilt ab 01.10.2022.

## Praktikantenvergütung

Praktikantenvergütung	OHNE einschlägige fachpraktische Vorkenntnisse	MIT einschlägigen fachpraktischen Vorkenntnissen
<b>Gültigkeit</b>	€	€
<b>ab 01.10.2022</b>	<b>800,00</b>	<b>960,00</b>

## 2. Sachbezüge für das Kalenderjahr 2023 (B\*\*)

Sachleistungen können in Höhe der nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über **75 %** der Bruttovergütung hinaus (§ 17 Abs. 6 BBiG).

Die Bewertungssätze für freie Verpflegung und Unterkunft gemäß der Verordnung zur Neuordnung der Regelungen über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt vom 21.12.2006 BGBl. Teil I Nr. 65, Seite 3385 für **Auszubildende** betragen bei

### Einzelzimmerbelegung im Arbeitgeberhaushalt

(Aufnahme in Wohnungs- und Verpflegungsgemeinschaft des Arbeitgebers)

<b>ab 01.01.2023</b>	<b>monatlich in €</b>	<b>täglich in €</b>
<b>Verpflegung und Unterkunft:</b>	<b>473,50</b>	<b>15,78</b>
Unterkunft, Heizung u. Beleuchtung	<b>185,50</b>	<b>6,18</b>
Verpflegung insgesamt	<b>288,00</b>	<b>9,60</b>
Frühstück	<b>60,00</b>	<b>2,00</b>
Mittagessen	<b>114,00</b>	<b>3,80</b>
Abendessen	<b>114,00</b>	<b>3,80</b>

*Hinweis:* Bei Belegung der Unterkunft mit mehreren Personen und bei Unterbringung außerhalb des Arbeitgeberhaushaltes gelten andere Werte entsprechend der aktuellen Verordnung zur Bewertung der Sachbezüge.

Wird dem Auszubildenden wegen Urlaub oder sonstigen Gründen während der Zeit, für die Anspruch auf Ausbildungsvergütung besteht (z. B. Urlaub, Berufsschultag), Kost nicht geleistet, so beträgt die Entschädigung hierfür **9,60 €** je Tag.

Für Teil-Entgeltabrechnungszeiträume ist vom jeweiligen Tagesbetrag auszugehen und mit der Anzahl der Kalendertage zu multiplizieren.

## 3. Ausbildungszeit (D\*\*)

Auszubildende **unter 18 Jahre (Jugendliche)** dürfen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz nicht mehr als 8 Stunden je Tag und 40 Stunden je Woche beschäftigt werden. Jugendliche dürfen **nur** an 5 Tagen in der Woche beschäftigt werden. Während der Erntezeit sind für Jugendliche über 16 Jahre bis zu 9 Stunden je Tag, aber nicht mehr als 85 Stunden in 14 Tagen möglich.

Für Auszubildende **über 18 Jahre** gilt das Arbeitszeitgesetz. Danach darf die werktägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten.

Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Monaten (oder 24 Wochen) im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Eine Abweichung ist bei außergewöhnlichen Fällen zulässig.

## 4. Urlaub (C\*\*)

Als Urlaubsjahr gilt das Kalenderjahr.

### a) Jugendarbeitsschutzgesetz

Der Auszubildende gewährt dem Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen (§ 19 JArbSchG). Der Urlaub beträgt jährlich:

1. mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres **noch nicht 16 Jahre** alt ist,
2. mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres **noch nicht 17 Jahre** alt ist,
3. mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres **noch nicht 18 Jahre** alt ist.

### b) Rahmentarifvertrag vom 23.03.2018

Für Auszubildende **über 18 Jahre** beträgt der Urlaub nach § 18 des Rahmentarifvertrages im Kalenderjahr 2023:

1. in Betrieben mit 6 Arbeitstagen je Woche insgesamt 34 Werktage,
2. in Betrieben mit 5 Arbeitstagen je Woche insgesamt 28 Arbeitstage.

### c) Bundesurlaubsgesetz

Für Auszubildende **über 18 Jahre** beträgt der Urlaub nach § 3 des Bundesurlaubsgesetzes jährlich:

1. in Betrieben mit 6 Arbeitstagen je Woche insgesamt 24 Werktage,
2. in Betrieben mit 5 Arbeitstagen je Woche insgesamt 20 Arbeitstage.

**Achtung:** Besteht das Ausbildungsverhältnis seit Beginn eines Kalenderjahres, so hat der Auszubildende nach erfüllter Wartezeit von 6 Monaten ab dem 1. Juli dieses Kalenderjahres Anspruch auf den vollen gesetzlichen Jahresurlaub.